Nom : KAZADI TSHIBINGU

Prénom : SARTIN

Promotion : L1 GESTION

FICHE DE LECTURE

TITRE DU LIVRE(SOUS-TITRES) : EXISTE-T-IL UN MODELE SPECIFIQUE DU MANAGEMENT AFRICAIN A L'EPREUVE DES EVIDENCES EMPIRIQUES.

AUTEUR(S) : PATRICK BAKENGELA SHAMBA

Date d'Edition : 2007 **Nombre de pages** : 24

Langue originale : FRANÇAIS

L'AUTEUR

Patrick BAKENGELA SHAMBA est professeur de GHR et stratégie d'entreprise à l'Université Protestante du Congo (Kinshasa).il est aussi doctorant à l'unité de recherche REHU de l'Université Catholique de Louvain ainsi que Directeur Académique de la Central Africa Europe Business School à Kinshasa (RDC). Il est aussi Docteur en Sciences de gestion, Membre de l'AIMS (Association Internationale de Management Stratégique/FNEGE), Membre de l'AFRINNOV (Groupe de recherche sur les innovations en Afrique, Universitédes Limoges), Membre de l'AGRH (Association Francophone de Gestion des ressources humaines), Professeur invité à la Frankfurt School of Finance and Management.

RESUME :

En fin d'année 80, certains chercheurs ont tenté de mettre sur pied un modèle spécifique du Management en Afrique : **Le Management Africain**. D'après certains chercheurs le Management Africain est considéré comme un modèle de gestion adapté aux spécificités de la culture africaine, cette variable culturelle est devenue un élément important dans l'explication des performances de l'Entreprise, les pays africains constituent des contextes non appropriés pour l'utilisation des techniques de Gestion modernes d'origine occidentale. D'après une étude comparative entre deux entreprises ici au Congo, nous constaterons que la culture n'est pas le facteur unique déterminant au succès d'une méthode de Gestion en Afrique. les dysfonctions dans les entreprises en Afrique sont liées à une pluralité des facteurs et non simplement à l'inadéquation de la culture africaine aux méthodes de gestion moderne , dans notre cas nous pouvons citer comme facteur : Le recrutement est c caractérisé par la prédominance des recommandations dite **politique** qui sont des formes d'injonctions imposées par les acteurs du monde politique pour engager leurs candidats indépendamment des résultats des épreuves d'admission et aussi abandon des critères objectifs de compétence dans l'organisation de tests d'embauche . Nous noterons que

le fait de disposer d'une méthode de gestion si adaptée à la culture africaine soit-elle, n'est pas une condition suffisante pour garantir l'efficacité des résultats dans les entreprises en Afrique .Les études empiriques menées sur terrain prouvent aussi qu'il est possible d'appliquer les méthodes de gestion dites occidentales en Afrique et obtenir de meilleurs résultats. Les méthodes de Gestion efficace en Afrique ne sont pas nécessairement spécifiques ou propres à la culture africaine.

APPRECIATION PERSONNELLE :

Cette étude comparative faites sur terrain (REGIDESO ET ONATRA) nous montre largement que la réalité peut être parfois tout autre , les achèvements logiques d'idée donne réellement au lecteur l'envie d'explorer d'autres ouvrages dans le but de s'enrichir encore plus sur le plan intellectuel.